

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN KOMPETENSI TEKNIS TERHADAP KINERJA ORGANISASI BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

THE INFLUENCE OF THE PRINCIPAL SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT SMP NEGERI 1 MENGGALA

Made Yeni Budiasih^{1*}, Maristiana Ayu¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: madeyeni28@gmail.com

Abstrak

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola organisasi dan didukung oleh kemampuan teknis yang baik oleh para pegawainya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi dapat diartikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh melalui usaha-usaha yang sistemik dengan meningkatkan kemampuan sumber daya yang ada secara terus menerus secara efektif dan efisien. Efektif dalam arti mampu menggunakan metode dan cara yang tepat untuk mencapai target kinerja, sedangkan efisien dalam arti menitikberatkan pada penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil tertentu. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan jumlah responden sebanyak 33 orang yang dianalisis secara deskriptif maupun kuantitatif. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,00%. Selanjutnya kompetensi teknis juga berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,00%. Hasil analisis regresi variabel kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis didapat persamaan $Y = 3,582 + 0,447X_1 + 0,472X_2$, serta uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh positif kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis terhadap kinerja organisasi, dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,50% dan sisanya 34,50% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Teknis dan Kinerja Organisasi.

Abstract

Applying the right leadership style in managing the organization and supported by good technical skills by employees will be able to improve overall organizational performance. Organizational performance can be interpreted as the effectiveness of the organization as a whole through systemic efforts by increasing the ability of existing resources continuously in an effective and efficient manner. Effective in the sense of being able to use the right methods and methods to achieve performance targets, while efficient in the sense of focusing on the use of resources to achieve certain results.

The purpose of the research in this thesis is to examine the effect of visionary leadership and technical competence on organizational performance of Procurement of Goods and Services Regional Secretariat of South Lampung Regency. This type of research is survey research with a total of 33 respondents who were analyzed descriptively and quantitatively.

The results of the study show that visionary leadership has a positive effect on organizational performance with an influence contribution of 55,00%. Furthermore, technical competence also has a positive effect on organizational performance with an influence contribution of 57,00%. The results of the regression analysis of visionary leadership and technical competence variables obtained the equation $Y = 3.582 + 0.447X_1 + 0.472X_2$, and joint hypothesis testing showed that there was a positive influence of visionary leadership and technical competence on organizational performance, with a contribution of

65,50% and the remaining 34,50% is influenced by other variables outside the research model. this study.

Keywords: Visionary Leadership, Technical Competence and Organizational Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam kehidupan berorganisasi. Dalam fungsinya manajemen sumber daya manusia bertindak sebagai perencana, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan terhadap pengadaan dan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, sekaligus sebagai fungsi monitoring dan evaluasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mencapai tujuan organisasi tersebut sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi, mengoptimalkan sumber daya, kemampuan teknis pegawai serta adanya kerjasama antara pemimpin dengan para pegawai yang terlibat terutama bagaimana sebuah tim kerja mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola organisasi dan didukung oleh kemampuan teknis yang baik oleh para pegawainya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi dapat diartikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh melalui usaha-usaha yang sistemik dengan meningkatkan kemampuan sumber daya yang ada secara terus menerus secara efektif dan efisien. Efektif dalam arti mampu menggunakan metode dan cara yang tepat untuk mencapai target kinerja, sedangkan efisien dalam arti menitikberatkan pada penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil tertentu.

Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas membantu Asisten Perekonomian dan Pembangunan dalam penyiapan perumusan kebijakan

daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Selatan Nomor 26 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi, Susunan Organisasi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, bahwa Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan memiliki amanah untuk melayani masyarakat dengan pelayanan yang terbaik secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebagai penggerak organisasi, sebagaimana tertuang dalam pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	Pasca Sarjana	6	17,14%
2.	Sarjana	14	40,00%
3.	D3	1	2,86%
4.	SLTA	14	40,00%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, 2023

Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Selatan Nomor 26 Tahun 2023 bahwa salah satu fungsi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah terkait

pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa yang merupakan capaian kinerja organisasi yang disampaikan sebagai pertanggung jawaban kinerja.

Melihat capaian kinerja organisasi pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, dapat dilihat dengan membandingkan target dengan capaian yang dihasilkan, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Pengukuran Pencapaian Kinerja Organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan

No.	Deskripsi	Target	Capaian	Persentase
1	Indeks Tata Kelola Pengadaan : Pemanfaatan Sistem Pengadaan			
	SiRUP	100%	82,59%	82,59%
	E-Tendering/E-Seleksi	100%	89,56%	89,56%
	E-Purchasing	100%	84,14%	84,14%
	Non E-Tendering/E-Seleksi dan E-Purchasing	100%	82,84%	82,84%
2	Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri			
	Alokasi PDN dalam RUP	90%	57,31%	63,68%
	Transaksi Belanja PDN	90%	13,49%	14,99%
3	Alokasi Belanja Barang/Jasa untuk Produk UKM			
	Alokasi UKM dalam RUP	90%	59,39%	65,99%
	Transaksi Belanja Produk UKM	90%	89,54%	99,49%

Sumber : Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan peningkatan penggunaan produk dalam negeri dengan capaian rendah, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian diketahui bahwa Alokasi Produk Dalam Negeri dalam Rencana Umum Pengadaan dengan cakupan 63,68% dikarenakan bahwa banyaknya jenis barang yang harus dientri kedalam sistem E-Katalog serta terbatasnya sumber daya dan kemampuan pegawai.

Capaian sebesar 14,99% atas transaksi belanja PDN dikarenakan belum optimalnya tim kerja yang terhimpun dalam Keputusan Bupati Lampung Selatan Nomor : B/280/IV.24/HK/2023 Tentang

Pembentukan Tim Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri Kabupaten Lampung Selatan, dalam memberikan sosialisasi kepada unit kerja terutama dalam melaksanakan Surat Edaran Bupati Nomor 32 Tahun 2023 Tanggal 28 November 2023 Tentang Pemanfaatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dan Katalog Lokal dalam Pengadaan Barang/Jasa di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan organisasi tersebut. Kepemimpinan nyata sekali sebagai suatu motor penting bagi sumber-sumber dan akibat-akibat suatu organisasi. Persepsi pegawai terhadap kepemimpinan dipengaruhi oleh apa dan bagaimana kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai dan pengalaman masa lalu yang dimiliki pegawai mempengaruhi dirinya saat suatu kepemimpinan diterapkan, di sini kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan visioner.

Demikian halnya dengan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebagai suatu organisasi, keberadaan pemimpin dalam organisasi adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peran seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam memberikan motivasi, arahan dan pembinaan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya, agar efektivitas kerja secara organisasi menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil observasi sementara, terdapat beberapa gejala yang menunjukkan masih kurangnya efektivitas kerja pegawai

pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, dengan indikasi-indikasi antara lain : a. Kurangnya pengakuan atasan terhadap prestasi kerja bawahan, sehingga tidak pernah ada penghargaan atau hadiah bagi pegawai yang berprestasi. Hal ini berdasarkan fakta sesuai pengakuan beberapa pegawai, bahwa mereka belum pernah mendapatkan hadiah ataupun sekedar piagam penghargaan atas prestasi kerja mereka, b. Sebagian pegawai kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsinya, sehingga seringkali terjadi kesalahan berulang dalam pekerjaannya. Seperti kesalahan dalam pengetikan surat dinas, baik dalam pengkodean surat maupun dalam bentuk dan isinya. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan, arahan yang jelas dan pembinaan yang berkelanjutan, c. Masih adanya pegawai yang sering meninggalkan ruangan kerja pada jam operasional kantor.

Permasalahan-permasalahan tersebut di atas, diduga dipengaruhi oleh tidak optimalnya fungsi pimpinan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, baik itu fungsi jabatan Kepala Bagian maupun atasan langsung secara hirarki. Peran pemimpin yang seharusnya bertanggung jawab dan menjadi motor penggerak guna menciptakan efektivitas kerja pegawai sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi belum maksimal yang dapat dilihat dari indikasi-indikasi antara lain : 1. Adanya kebiasaan pegawai yang menunda pekerjaan meskipun pekerjaan tersebut dapat diselesaikan pada saat itu, 2. Kurangnya pengawasan dari pimpinan, sehingga para pegawai sebagian akan bekerja dengan baik hanya pada saat ada atasan, 3. Masih adanya kebiasaan pegawai yang melaporkan hasil pekerjaan yang terkesan hanya formalitas, sehingga laporan yang diberikan baik kepada

pimpinan atau instansi lain tidak akurat, 4. Konsep tata ruang kerja yang belum optimal, sehingga belum dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai

Selain kepemimpinan visioner yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, faktor lain seperti kompetensi teknis pegawai juga diduduga dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Terkait dengan faktor kompetensi dapat dilihat dari kemampuan para pegawai secara teknis dalam melaksanakan tugas yang didukung dengan informasi keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat keahlian yang diperoleh melalui jenjang pendidikan formal maupun non formal.

Pada saat ini di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan yang menjadi lokasi penelitian, terdapat 10 (sepuluh) pegawai yang termasuk dalam Kelompok Kerja Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Dari seluruh pegawai tersebut, tentunya kompetensi yang mereka miliki sangat beragam yang dapat dikenali melalui keterampilan dan pengetahuan mereka terhadap pekerjaan teknis. Keterampilan para pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan tersebut adalah keterampilan atau keahlian dalam pengadaan barang/jasa yang diukur dari sertifikat keahlian yang dimiliki, keterampilan dalam penguasaan teknologi, sedangkan pengetahuan adalah pengetahuan akan perubahan sistem pengadaan barang/jasa. Kompetensi pegawai yang dibuktikan melalui kepemilikan sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa dan jenjang jabatan dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 3. Jumlah Pegawai yang memiliki Sertifikat Keahlian Pengadaan Barang /Jasa dan Jenjang Jabatan

No	Tingkat Sertifikat Keahlian dan Jenjang Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Lulus dengan sertifikat Level-1 pada Jenjang jabatan Analis	6
2	Lulus dengan sertifikat Level-1 pada Jabatan Fungsional Pengelola PBJ Ahli Pertama	2
2	Lulus dengan sertifikat Level-1 pada Jabatan Fungsional Pengelola PBJ Ahli Muda	2
3	Lulus dengan sertifikat Level-1 pada Jabatan Fungsional Pengelola PBJ Ahli Madya	0
Jabatan		10

Sumber : Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, 2023

Berdasarkan tabel 3 bahwa dari sepuluh pegawai yang tergabung dalam kelompok kerja Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebanyak 6 pegawai orang dengan lulus sertifikasi Level-1 dengan jenjang jabatan analis, hal ini membuktikan bahwa dalam tingkatan jabatan masih dalam kategori pelaksana. Terdapat 2 pegawai dengan lulus sertifikasi Level-1 yang diangkat dalam jabatan fungsional Pengelola Barang dan Jasa Ahli Pertama dimana jabatan fungsional tersebut diperoleh melalui uji kompetensi dan juga terdapat 2 pegawai dengan lulus sertifikasi Level-1 yang diangkat dalam jabatan fungsional Pengelola Barang dan Jasa Ahli Muda yang diperoleh melalui uji kompetensi maupun penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional tanpa harus uji kompetensi. Dari informasi diatas diperoleh informasi juga bahwa belum ada pegawai yang secara kompetensi memiliki jenjang jabatan fungsional Pengelola Barang dan Jasa Ahli Madya.

KAJIAN TEORI

Menurut Romli, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Widayati et al., 2019). Menurut Ranupandojo, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain dan di dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain (Habi et al.,

2022).

Menurut Terry dalam Kartono, kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok (Mattayang, 2019). Kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan diantara perseorangan dan atau kelompok orang yang menyebabkan baik orang maupun kelompok untuk maju kearah tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya bahwa kepemimpinan terjadi pada saat seseorang menggunakan pengaruhnya kepada orang lain terhadap pencapaian tujuan dalam suatu organisasi sedangkan menurut Siagian bahwa kepemimpinan adalah inti daripada manajemen, karena itu kepemimpinan adalah merupakan motor/penggerak daripada seluruh sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi (Siagian & Khair, 2018). Pada hakekatnya kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri seseorang atau seorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugasnya untuk mencapai yang diinginkan pemimpin. Mengingat setiap pemimpin mempunyai cara tersendiri dalam menjalankan kepemimpinannya maka untuk mencapai tujuan organisasi akan menggunakan seefektif mungkin kekuasaannya agar orang lain dapat diarahkan perilakunya dalam berbagai kondisi.

Beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan sekelompok orang untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antara pemimpin dengan pegawainya sangat erat, oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi tidak akan terlepas

dari peran pegawainya. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar tujuan organisasi dapat terwujudkan bersama-sama pegawainya. Menurut Kartono, tipe kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut : 1. Tipe Kharismatik : Tipe kepemimpinan kharismatik ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut yang jumlah besar, 2. Tipe Paternalistik yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan, 3. Tipe Militerisme ini berada pada seorang pemimpin organisasi atau seorang tokoh militer, 4. Tipe Otokratis mendasarkan daripada kekuasaan dan paksaan selalu harus dipatuhi, 5. Tipe Laisser Faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, sebab ia membiarkan kelompoknya berbuat semaunya sendiri, 6. Tipe Populistik sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistis ini berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional, 7. Tipe Administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari pribadi yang mampu menggerakkan dinamika modern dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien, untuk memerintah khususnya untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya dan usaha-usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri dan manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat, 8. Tipe Demokratis memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan, dengan penekanan rasa tanggung jawab (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kepemimpinan yang demokratis ini bukan masalah person atau individu pemimpin akan tetapi kekuatannya

justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mengadakan nasehat atau sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian dan spesialisasi dengan bidangnya masing-masing dan mampu memanfaatkan setiap anggota seefektif mungkin pada saat kondisi yang tepat (Mendrofa et al., 2021).

Danim dan Suparno mengemukakan bahwa Visi lebih dari hanya sekedar sebuah gagasan atau gambaran tentang masa depan yang lebih baik bagi organisasi (Sukatin et al., 2021). Visi yang benar merupakan gagasan yang penuh dengan kekuatan mendesak dimulainya masa depan dengan mengandalkan kemampuan, keterampilan, bakat dan sumberdaya dalam mewujudkannya. Secara personal, manusia visioner mampu melahirkan gagasan-gagasan berpengaruh dan menginspirasi orang-orang kreatif untuk mewujudkan gagasan-gagasan kependidikan menjadi kenyataan. Orang-orang berbakat dan pembuat kebijakan selalu ingin berada di mana ada tindakan dan pimpinan organisasi pendidikan yang menunjukkan kepada mereka mengenai arah tujuannya, yakni dengan memberikan visi mengenai hari esok yang lebih baik.

Peran penting Visi tidak hanya pada tahap awal ketika perencanaan atau pengembangan organisasi dimulai, tapi visi berada pada keseluruhan siklus kehidupan organisasi. Selain itu visi merupakan rambu penunjuk bagi siapa saja yang ingin mendalami sebuah organisasi dan ke mana arahnya. Cepat atau lambat akan tiba waktunya, dimana organisasi harus merumuskan kembali arahnya atau mungkin suatu perubahan menyeluruh dan langkah pertamanya selalu berupa sebuah visi yang baru. Hal itu semua menginspirasi setiap orang yang terlibat dalam organisasi, bahwa perubahan benar-benar diperlukan dan sedang terjadi.

Sinamo dan Santosa mengatakan bahwa pada tingkat operasional, visi merupakan perkakas di tangan pemimpin agar bisa menggalang aliansi dan membentuk penjabaran tujuan dengan semua konstituennya, bagaikan seberkas vektor yang searah menuju sasarannya (Borrong, 2019). Pemimpin visioner jelas lebih mampu memberdayakan seluruh konstituennya. Visi oleh banyak pakar kepemimpinan diyakini mampu membantu pemimpin memfokuskan energi organisasi untuk berhasil.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa visioner adalah sebuah gagasan dan inovasi untuk masa yang akan datang, agar organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik.

Pemimpin visioner merupakan pemimpin yang memiliki dan selalu berorientasi ke depan, apa yang ingin diwujudkan di masa depan dari realitas yang sedang dihadapi (Sugianto, 2018). Bagi pemimpin visioner, tatkala melihat batu misalnya. Di benaknya tergambar keinginan untuk membuat rumah yang besar dan megah. Pemimpin yang visioner itu penting dan menentukan hidup matinya organisasi.

Menurut Sagala mengatakan setiap institusi memerlukan pemimpin yang memiliki visi atau misi yang disebut dengan visioner, dekat dengan stakeholder atau masyarakat yang membutuhkan jasa organisasinya, memiliki gagasan inovatif yang luas, *familiar* dan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Kholik, 2023). Dampak atau hasil dari kepemimpinan visioner pada organisasi akan tampak pada caranya dalam menentukan kebijakan dan keputusan, dasar pertimbangan pengambilan keputusan, cara yang sesuai dengan aturan dan sesuai pula bagi pihak yang menerima delegasi, acuan sikap dalam bekerja dan acuan pengawasan.

Visionary leadership merupakan

sasaran yang menarik sehingga terjadi komitmen dan seluruh personel untuk meraihnya (Hambali, 2021). Pemimpin harus merumuskan visi sendiri dengan melibatkan orang atau tim untuk membantu merumuskannya. Visi dapat memuat sasaran kuantitatif misalnya target yang dinyatakan dengan prosentase, atau dapat menyatakan tahun pencapaian, dan dapat pula hanya menggambarkan kondisi di masa depan yang akan dicapai.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan visioner adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi dengan orientasi untuk masa depan sehingga organisasi tersebut dapat berkembang dan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Seluruh tindakan dan pengambilan keputusan harus di arahkan kepada semata-mata upaya pencapaian tujuan final dari organisasi. Hal ini dilakukan guna menghindari segala kecenderungan dan “godaan” penyitaan energi dan pemborosan sumber daya kepada hal-hal kecil dan tidak prinsip yang mungkin timbul. Untuk menjaga agar semua rencana aksi fokus kepada tujuan organisasi, memerlukan kekompakan dan pemeliharaan hubungan antara pimpinan dan seluruh pegawai.

Menurut Taty dan Achmad, indikator kepemimpinan visioner antara lain adalah : 1. Memikirkan masa depan organisasi, 2. Menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif, 3. Mewujudkan organisasi yang berkualitas, 4. Menetapkan standar kerja yang baik motivasi pegawai (Setiawati et al., 2024).

Kemampuan teknis terdiri dari dua konsep, yaitu kemampuan dan teknis. Konsep mengenai kemampuan untuk pertama kalinya dipopulerkan oleh Boyatzis, yang mendefinisikannya sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang yang nampak dalam sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan

kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kemampuan merupakan kesanggupan, kecakapan atau kepandaian menyelesaikan sesuatu berdasarkan tujuan. Dengan demikian kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Gibson bahwa kemampuan adalah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik kemampuan sering kali diidentikkan dengan intelegensia, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan, sehingga tingkat intelegensia seseorang sangat menentukan kekuasaannya dalam bekerja (Setiawati et al., 2024), dengan demikian maka orang-orang dengan intelegensia yang tinggi akan sanggup memecahkan kesulitan yang dihadapinya dalam bekerja, dan sebaliknya. Menurut Covey, Roger, dan Rebecca Merrill dalam Mangkunegara, kemampuan teknis adalah pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru (Yaumulahmi, 2016).

Kemampuan yang dimiliki individu dalam organisasi banyak macamnya dan berbeda antara yang satu individu dengan individu lainnya. Harsey dan Blanchart (dalam Robbins, 2017:82), menyatakan bahwa: ada tiga bidang kemampuan yang diperlukan individu dalam proses manajemen yaitu kemampuan teknis, kemampuan sosial, dan kemampuan konseptual. Kemampuan teknis merupakan bidang yang sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Menurut Fize dalam Swasto bahwa kemampuan teknis merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, metode teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk

melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan pelatihan (Mahmudin, 2020).

Menurut Fitz dalam Swasto mengemukakan bahwa kemampuan teknis dapat diklasifikasikan sebagai berikut : 1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi, 2. Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi, 3. Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut (Mahmudin, 2020).

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "to achieve" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai".

Gomes mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Tanjung et al., 2020), sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Maulidiyah et al., 2021). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dwiyanto indikator-indikator atau kriteria-kriteria kinerja organisasi publik adalah produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas (Mohamad Rizki, 2024). Indikator-Indikator atau kriteria-kriteria tersebut akan dijelaskan sebagai berikut : a) Produktivitas : Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan *output*, b) Kualitas Layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat sering kali tersedia secara mudah dan murah yang dapat diperoleh dari media massa dan diskusi public, c) Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukan sebagai salah satu indikator kinerja organisasi publik karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas sangat diperlukan dalam pelayanan publik karena hal tersebut merupakan bukti kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat, d) Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan

kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit, e) Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat .

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 35 orang.

Pengambilan sampel sebelumnya diklasifikasi agar diperoleh sub populasi yang homogeny, sehingga satu satuan terkecil dari sampel dapat dikatakan representatif. Penentuan sampel diambil dari pendapat Sugiyono (2018) dengan teknik non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis non probability sampling, sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian mengambil seluruh populasi untuk penelitian dengan tidak menyertakan peneliti dan Kepala Bagian sebagai responden, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pegawai.

Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan cara : observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Aat analisis yang diguankan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normaitas, uji regresi linier berganda, uji T, Uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji hipotesis Kepemimpinan Visioner (X₁) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja organisasi dilakukan uji hipotesis yang dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,201	7,033		,882	,385
	Kepemimpinan Visioner (X ₁)	,871	,142	,742	6,154	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai $t_{hitung} = 6,154$ dengan tingkat signifikansinya 0,001, apabila dibandingkan dengan t_{tabel} dengan jumlah $n = 33$ maka diperoleh nilai berdasarkan Lampiran 13 Tabel Nilai t sebesar 1,692, maka $t_{hitung} = 6,154 > t_{tabel} = 1,692$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Uji hipotesis kompetensi teknis (X₂) terhadap kinerja organisasi (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompetensi teknis terhadap kinerja organisasi dilakukan uji hipotesis yang dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,486	6,658		,674	,505
	Kompetensi Teknis (X ₂)	,930	,138	,772	6,762	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai

$t_{hitung} = 6,762$ dengan tingkat signifikansinya 0,001, apabila dibandingkan dengan t_{tabel} dengan jumlah $n = 33$ maka diperoleh nilai berdasarkan Tabel Nilai t sebesar 1,692, maka $t_{hitung} = 6,762 > t_{tabel} = 1,692$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Uji hipotesis kepemimpinan visioner (X₁) dan kompetensi teknis (X₂) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Uji pengaruh variabel kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan dapat dilihat pada tabel ANOVA (a) yang dijelaskan sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2140,658	2	1070,329	28,426	,000 ^b
	Residual	1129,585	30	37,653		
	Total	3270,242	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi Teknis (X₂), Kepemimpinan Visioner (X₁)

Hipotesis ketiga dari penelitian ini menduga bahwa ada pengaruh kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan, atau dapat pula dilihat dari level of significant $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dikatakan berpengaruh secara signifikan.

Uji regresi linier berganda

Perhitungan uji regresi linier dijelaskan sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,582	5,073		,706	,486
	Kepemimpinan Visioner (X1)	,447	,216	,393	2,066	,048
	Kompetensi Teknis (X2)	,472	,195	,461	2,426	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

Persamaan regresi yang terbentuk antara variabel kepemimpinan visioner (X₁) dan kompetensi teknis (X₂) terhadap kinerja organisasi (Y) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah $Y = 3,582 + 0,447X_1 + 0,472X_2 + e_t$ yang dapat dijelaskan sebagai berikut : 1. Nilai konstanta kinerja organisasi (Y) sebesar 3,582 satuan yang menyatakan jika variabel kepemimpinan visioner (X₁) dan kompetensi teknis (X₂) sama dengan nol (0) maka kinerja organisasi sebesar 3,582 satuan, 2. Koefisien kepemimpinan visioner (X₁) sebesar 0,447 satuan berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan visioner sebesar 1,00% maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,44 satuan, 3. Koefisien kompetensi teknis (X₂) sebesar 0,472 satuan yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi teknis sebesar 1,00% maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,472 satuan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien kompetensi teknis menunjukkan lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel kepemimpinan visioner dalam mempengaruhi kinerja organisasi.

Uji koefisien determinasi

Besarnya kontribusi variabel kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis terhadap kinerja organisasi dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	,632	6,136

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Teknis (X2), Kepemimpinan Visioner (X1)

Koefisien korelasi antara kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis dengan kinerja organisasi adalah sebesar 0,809, dimana nilai tersebut berada pada interval (0,80-1,000) yang berarti tingkat korelasi ketiga variabel tersebut adalah "Sangat Kuat". Koefisien Determinasi sebesar 65,50%, yang dapat diinterpretasikan bahwa bahwa variabel kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel kinerja organisasi sebesar 65,50% sedangkan sisanya 34,50% dijelaskan oleh faktor lain.

Pembahasan

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan baik secara parsial maupun secara simultan dapat diuraikan dalam pembahasan sebagai berikut :

a. Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, artinya bahwa pemimpin yang berpandangan jauh kedepan terhadap keberlangsungan organisasi dalam dapat memberin support terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain bahwa semakin tinggi jelas visi kedepan dari seorang pimpinan visioner maka akan semakin meningkat juga kinerja organisasi secara keseluruhan pada

Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan observasi peneliti terhadap gaya kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan bahwa untuk menciptakan dan mengartikulaikan visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik tentang masa depan organisasi sudah dilakukan. Adanya inovasi yang mengharuskan unit kerja menerapkan aturan untuk menggunakan barang dan jasa melalui e-katalog serta peningkatan penggunaan barang dan jasa lebih mengutamakan dalam daerah memberikan gambaran yang jelas terhadap inovatif pekerjaan serta membuat tindakan-tindakan yang dapat yang mengarah kepada perubahan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwarno yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi dengan hasil penelitiannya bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola Lembaga dan memotivasi pegawai guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang berhasil adalah (1). Gaya kepemimpinan yang dilakukan bersumber pada hati nurani, nilai-nilai norma, etika, kebebasan, pemberian kepercayaan, pengawasan, siap menerima kritik, saran yang bersifat membangun, tegas dan menghormati kreativitas, inovasi dan motivasi (Suwarno, 2019). (2). Gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja yang meliputi peningkatan kompetensi teknis, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Tohardi bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang

tampak dari mampu mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan memotivasi terhadap bawahan (Sumilat et al., 2017). Berdasarkan pendapat tersebut bahwa penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner yang tepat akan mengarahkan pada kondisi kinerja organisasi kerja optimal.

b. Pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan observasi peneliti dilapangan bahwa terdapat 2 pegawai dengan lulus sertifikasi Level-1 yang diangkat dalam jabatan fungsional Pengelola Barang dan Jasa Ahli Pertama dimana jabatan fungsional tersebut diperoleh melalui uji kompetensi dan juga terdapat 2 pegawai dengan lulus sertifikasi Level-1 yang diangkat dalam jabatan fungsional Pengelola Barang dan Jasa Ahli Muda yang diperoleh melalui uji kompetensi maupun penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional tanpa harus uji kompetensi. Hal ini memberikan kekuatan secara teknis bagi organisasi dalam penyelenggaraan pengadaan barang dan jasa pemerintah Kabupaten Lampung Selatan yang semakin baik dalam pelaksanaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofiar yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja PT. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang yang memberikan kesimpulan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh kompetensi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,407 atau sebesar 40,70% (Nofiar, Maswarni,

2021).

Hal ini di dukung oleh pendapat yang dikemukakan Spencer & Spencer dalam Moeheriono, bahwa karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Pramularso & Spencer, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat yang di kemukakan oleh ahli yang menjelaskan bahwa kompetensi teknis mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti semakin baik kompetensi teknis yang ada pada para pegawai maka semakin baik tata kerja dan aktivitas yang dilakukan sehingga berdampak pada kinerja organisasi semakin baik.

c. Pengaruh kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis terhadap kinerja organisasi pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan secara simultan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis. Hal ini sejalan dengan asumsi bahwa kepemimpinan yang visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.

Peningkatan kinerja organisasi kerja berkaitan erat dengan kemampuan pimpinan dalam menciptakan kondisi

kerja yang baik, mengemukakan gagasan tidak hanya untuk saat ini, namun jauh kedepan yang didukung oleh semua unsur organisasi baik oleh staf maupun setingkat kepala sub bagian dalam melakukan. Peningkatan kinerja organisasi kerja juga harus didukung dengan kompetensi teknis yang baik para pegawai sehingga dalam mengambil sebuah keputusan dapat secara tepat terutama dari segi outputnya. Peningkatan kinerja organisasi tersebut juga akan memberikan dampak bagi pegawai dan juga bagi organisasi secara keseluruhan dimana akan diperoleh peningkatan produktivitas kerja sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan dan hasil analisis yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, sebesar 55,00%. Hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan visioner ditingkatkan maka kinerja organisasi juga akan mengalami peningkatan, 2. Kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, sebesar 57,00%. Hal ini berarti bahwa apabila kompetensi teknis para pegawai ditingkatkan maka kinerja organisasi juga akan mengalami peningkatan, 3. Kepemimpinan visioner dan kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, sebesar 65,50%. Hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan

visioner dilakukan dengan tepat serta didukung oleh peningkatan kompetensi teknis para pegawai secara bersama-sama maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Borrong, R. P. (2019). Kepemimpinan Dalam Gereja Sebagai Pelayanan. *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik Dan Agama*, 2(2). <https://doi.org/10.36972/jvow.v2i2.29>
- Habi, R. A. S., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(Universitas Negeri Gorontalo), 498–503. <https://www.google.com/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjRvKL6lef8AhXEVWwGHfJ1CwlQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fejurnal.ung.ac.id%2Findex.php%2FJIMB%2Farticle%2Fdownload%2F16467%2F5188&usg=AOvVaw0RsXdSGn0C8XsNN6BbZNI9>
- Hambali, M. (2021). Visionary Leadership in Building Achievement Characters in Elementary Schools. *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 14(1), 42–56. <https://doi.org/10.18860/mad.v14i1.8221>
- Kholik. (2023). *Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan* (Vol. 1).
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.35316/ldarah.2021.V2i1.41-48>
- Mendrofa, S. S., Samalua, S., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 128–134.
- Mohamad Rizki, N. (2024). *KINERJA PELAYANAN PUBLIK DI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH UNDATA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH*. 1893–1902. <https://doi.org/10.47353/bj.v4i11.517>
- Nofiar, Maswarni, N. S. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WISESAN JAYA MAKMUR KOTA TANGERANG*. 4(4), 842–849.
- Pramularso, E. Y., & Spencer, M. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. II(1).
- Setiawati, Y., Wicaksono, L., & Wahyudi, W. (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Smp Negeri 5 Pontianak. *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, 8(2), 180–189. <https://doi.org/10.26418/jurnalkpk.v8i2.65333>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018).

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugianto, M. (2018). Kepemimpinan Visioner; dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi di MAN 2 Probolinggo. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 4(2), 160–175. <https://doi.org/10.36835/attalim.v4i2.60>
- Sukatin, Aprianto, I., & Mezzaluna, P. (2021). Transformasi Kepemimpinan Terhadap Pendidikan Karakter Sebagai Landasan Berperadaban Bangsa. *Hikmah*, 10(2), 93–104. <https://ojs.staituankutambusai.ac.id/index.php/hikmah/article/viewFile/287/180>
- Sumilat, C., Papatungan, R., & Golung, A. M. (2017). *Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas*. VI(1).
- Suwarno, R. Y. B. (2019). *PENGARUH GAYA TERHADAP KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI*. 31–44.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.
- Widayati, E., Yunaz, H., Rambe, T., Siregar, B. W., Fauzi, A., & Romli, R. (2019). Pengembangan Kewirausahaan Dengan Menciptakan Wirausaha Baru Dan Mandiri. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(2), 98–105. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i2.26181>
- Yaumilahmi. (2016). *Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Bidang Oleh: Competency Civilian State Apparatus In Billing Field Of Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Diperlukan Terutama Bagi Aparatur-Seseorang*. 5(September).